

Schweizerisches Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“

Postfach 8615 3001 Bern Telefon 031 - 381 77 85 Fax 031 - 382 23 66

Communiqué

„Wir wollen aus dem Käfig ausbrechen“!

Pressekonferenz des Frauenkomitees „Ja zum Arbeitsgesetz“

Im Berner Käfigturm - symbolisches Lokal - hat das Schweizerische Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“, welchem mehr als 300 Frauen angeschlossen sind, am Donnerstag, 7. November, eine Pressekonferenz durchgeführt. „Wir wollen aus dem Käfig ausbrechen“, so lautete das Motto in den Ansprachen von Nationalrätin Suzette Sandoz, Lausanne, Grossrätin Ursula Haller, Thun, Enrichetta Bellini-Fornera, Präsidentin Business Professional Women, TI, Gentilino, und Monika Marty, Präsidentin CVP-Frauen Kt. St. Gallen, Bronschhofen.

Es gehe den Frauen beim revidierten Arbeitsgesetz einerseits um die längst fällige Gleichstellung mit den Männern in bezug auf die Arbeitsmöglichkeiten, andererseits sei auch der Schutzausbau von Bedeutung.

Ganz allgemein, so äusserte sich etwa die Thuner Grossrätin Ursula Haller, können die Behauptungen der Gewerkschaften sowie gewisser kirchlicher Kreise, wonach das revidierte Arbeitsgesetz einen „Sozialabbau“ bringe und „frauenfeindlich“ sei, nicht unwidersprochen im Raum stehengelassen werden.

Auslöser der Gesetzesrevision war die unbestreitbare Tatsache, dass sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Vorschriften hinsichtlich der Nachtarbeit - mit Ausnahme der Mutterschaftsregelung - nicht mehr rechtfertigen lassen. Was die viel diskutierte Sonntagsarbeit anbelangt, so zeigt ein Vergleich zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsgesetz, dass diese mit der Revision nicht erleichtert wird. Wenn man, wie das beispielsweise kirchliche Kreise tun, behauptet, das neue Arbeitsgesetz stelle den Grundsatz der Sonntagsruhe in Frage, so habe man den Gesetzestext entweder gar nicht oder dann jedenfalls schlecht gelesen.

Das Schweizerische Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“ empfiehlt allen Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern, am 1. Dezember ein Ja zu dieser für die Gleichstellung der Frauen wichtigen Vorlage in die Urne zu legen.

SCHWEIZERISCHESFRAUENKOMITEE „JA ZUM ARBEITSGESETZ“

Bern, 7. November 1996

**Schweizerisches Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“
Pressekonferenz vom 7. November 1996 in Bern**

Die Sonntagsarbeit im neuen Arbeitsgesetz

Frau Suzette Sandoz, Nationalrätin LPS, Pully VD

Der Grundsatz im alten Gesetz (Art. 18)

An Sonntagen ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt.

Der Grundsatz im neuen Gesetz (Art. 18)

In der Zeit zwischen Samstag 23.00 Uhr und Sonntag 23.00 Uhr ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt.

Mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, mit Zustimmung der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer kann der 24-Stunden-Zeitraum um höchstens 1 Stunde vorgezogen oder zurückverschoben werden.

Ausnahmen für vorübergehende Sonntagsarbeit im alten Gesetz (Art. 19 Abs. 1)

Vorübergehende Sonntagsarbeit kann von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nur mit ihrem Einverständnis zu vorübergehender Sonntagsarbeit herangezogen werden.

Der Arbeitgeber hat einen Lohnzuschlag von mindestens 50 % zu bezahlen.

Ausnahmen für vorübergehende Sonntagsarbeit im neuen Arbeitsgesetz (Art. 19 Abs. 1, 3, 5 und 6)

Vorübergehende Sonntagsarbeit wird von der kantonalen Behörde bewilligt, sofern ein dringendes Bedürfnis nachgewiesen wird.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen ohne ihr Einverständnis nicht zu Sonntagsarbeit herangezogen werden.

Der Arbeitgeber hat einen Lohnzuschlag von 50 % zu gewähren.

Ausnahmen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit im alten Arbeitsgesetz (Art. 19 Abs. 2)

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit kann vom Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) oder von der kantonalen Behörde bewilligt werden, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Das alte Arbeitsgesetz enthält weder eine Bestimmung betreffend Lohnzuschlag noch eine Vorschrift, wonach die Arbeitnehmer zustimmen müssten.

Ausnahmen für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit im neuen Arbeitsgesetz (Art. 19 Abs. 2, 5 und 6)

Dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit wird vom BIGA bewilligt, sofern sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen nicht ohne ihr Einverständnis zu Sonntagsarbeit herangezogen werden.

Wie das alte, so enthält auch das neue Arbeitsgesetz keine Bestimmung betreffend Lohnzuschlag für dauernde oder regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit.

Neue Bestimmungen im revidierten Gesetz (Art. 19 Abs. 4 und 27 Abs. 1bis)

Nur dann, wenn die Vorschriften über den Ladenschluss (das heisst Gesetze und Reglemente der Kantone und Gemeinden) das Offenhalten gestatten, dürfen die Verkaufsgeschäfte an jährlich höchstens 6 Sonn- und Feiertagen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne zusätzliche, behördliche Bewilligung beschäftigen.

Ebenfalls von der Bewilligungspflicht befreit sind kleingewerbliche Betriebe, für die Sonntagsarbeit betriebsnotwendig ist. Hierbei handelt es sich aber nur um die Festschreibung einer Regel im Gesetz, die bis anhin bereits für die betroffenen Branchen (z.B. Tourismusregionen) in der Verordnung 2 zum Arbeitsgesetz festgehalten war.

Der Vergleich zwischen dem alten und dem neuen Arbeitsgesetz zeigt, dass die Sonntagsarbeit mit der Revision nicht erleichtert wird. Für die Ausnahmen, die nach altem Recht der Bewilligungspflicht unterstanden, bleibt weiterhin eine Bewil-

ligung erforderlich. Entweder braucht es eine spezielle, begründete Bewilligung im Einzelfall, oder es braucht - für Verkaufsgeschäfte - eine entsprechende Regelung, die vom Kantonsparlament oder von der Gemeinde beschlossen und allenfalls in der Volksabstimmung gutgeheissen wird.

Wenn man, wie das beispielsweise gewisse kirchliche Kreise tun, behauptet, das neue Arbeitsgesetz stelle den Grundsatz der Sonntagsruhe in Frage, so hat man das neue Gesetz entweder gar nicht oder jedenfalls schlecht gelesen.

**Schweizerisches Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“
Pressekonferenz vom 7. November 1996 in Bern**

**Bedeutung des ArG für die Gleichstellung der Frauen
mit den Männern im Beruf**

Frau Ursula Haller, Gross- und Stadträtin, SVP, Thun BE

Die Behauptungen der Gewerkschaften sowie gewisser kirchlicher Kreise, das revidierte Arbeitsgesetz bringe „Sozialabbau“ und sei „frauenfeindlich“, können so nicht unwidersprochen im Raum stehengelassen werden.

Während die erste der Behauptungen sich bei seriöser Betrachtung der Gesetzesvorlage ganz klar nur als Verzicht auf einen zusätzlichen Sozialausbau erweist, soll die Frage der Frauenfeindlichkeit nachfolgend Gegenstand einer eingehenderen Betrachtung bilden.

Auslöser der Revision war die unbestreitbare Tatsache, dass sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Vorschriften hinsichtlich der Nachtarbeit - mit Ausnahme der Mutterschaftsregelung - nicht mehr rechtfertigen lassen. So sind doch heute viele Arbeiten im industriellen Sektor weder körperlich besonders anstrengend noch schmutzig oder gesundheitsschädigend. Deshalb sind Sondervorschriften für Frauen mit dem in der Verfassung verankerten Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau nicht länger vereinbar.

In Kenntnis dieser Sachlage hat der Bundesrat im Frühjahr 1992 das Übereinkommen Nr. 89 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), welches ein striktes Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot für Frauen in der Industrie vorsah, gekündigt. Dieser Entscheid fiel nicht zuletzt auch aufgrund der Tatsache, dass die Staaten der EU durch entsprechende Entscheide des Europäischen Gerichtshofes gezwungen wurden, dieses uns Frauen so diskriminierende Übereinkommen aufzulösen.

Nun galt es, die Kündigung dieses Übereinkommens mittels Anpassung des über dreissigjährigen Arbeitsgesetzes ins nationale Recht umzusetzen. Die Revision des Arbeitsgesetzes soll die Diskriminierung beseitigen, das heisst legalisieren, was schon vielerorts notgedrungenerweise praktiziert wird, indem den Frauen die gleichen Ausnahmen vom grundsätzlichen Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot zugesprochen werden wie den Männern.

Damit soll ein bedeutender Schritt in Richtung Gleichstellung realisiert. Die Regelung des heute noch geltenden Arbeitsgesetzes, welche ursprünglich als Schutz für die Frauen erlassen worden war, hat sich nämlich längst in ihr Gegenteil verkehrt. Da Nacht- oder Sonntagsarbeit von Frauen in zahlreichen Dienstleistungsbranchen wie Krankenpflege, Gastgewerbe usw. zulässig und nur in der Industrie ausnahmslos verboten ist, kann diese Regelung keine Frau wirklich von der Nacht- oder Sonntagsarbeit fernhalten. Sie zwingt aber alle diejenigen Frauen, die nachts oder sonntags arbeiten wollten, in einen anderen Beruf. So dürfen diese zwar an einer Bar bedienen, Nachtwache im Spital abhalten oder Taxi fahren, aber ihr angestammter Arbeitsplatz, beispielsweise zur Herstellung von Mikrochips, bleibt ihnen verwehrt. Statt Frauenschutz bewirkt diese antiquierte Bestimmung also bloss eine Einschränkung der Berufswahlmöglichkeiten.

Dass Nachtarbeit in den verbotenen industriellen Berufen für die Gesundheit und das Wohlbefinden generell schädlicher wäre als diejenige in den zugelassenen Dienstleistungsberufen, wird in Anbetracht der heutigen Arbeitsbedingungen wohl niemand mehr ernsthaft behaupten wollen.

Trotzdem müssen wir Frauen heute mit gebundenen Händen zusehen, wie Betriebe, die zwecks Bewältigung von Auftragsspitzen auf Nacht- oder Sonntagsarbeit ausweichen müssen, von Gesetzes wegen gezwungen werden, entweder die Frauen durch Männer auszuwechseln oder eben auf den Auftrag zu verzichten. Auch beschneidet die geltende Regelung die Karrierechancen der Frauen in der Industrie, da diese von vielen Funktionen, welche ein berufliches Weiterkommen ermöglichen würden, ausgeschlossen sind und nicht zuletzt stellt das absolute Nacht- und Sonntagsarbeitsverbot einen massiven Eingriff in die individuelle, bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung dar.

Die in der Revision vorgesehene Beseitigung der stossenden Ungerechtigkeit erfolgt ohne Aufhebung des grundsätzlichen Nacht- und Sonntagsarbeitsverbotes. Das jeweilige Verbot wird also unverändert übernommen. Dies muss hier in aller Deutlichkeit wiederholt werden. Einzig sollen neu für die Frauen die gleichen Ausnahmebestimmungen gelten wie für Männer. Die Voraussetzungen dazu sind nach wie vor sehr streng. So ist dauernde oder regelmässig wiederkehrende Nacht- oder Sonntagsarbeit nur zulässig, wenn sie aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen unentbehrlich ist. Für bloss vorübergehende Nacht- oder Sonntagsarbeit braucht es den Nachweis eines dringenden Bedürfnisses.

Werte Anwesende, so liegen die Fakten. Wenn die Gegenseite die für die Erhaltung der Arbeitsplätze so zentrale Vorlage bekämpft, indem sie ihr unter anderem Aufhebung des Nacht- und Sonntagsarbeitsverbotes und Frauenfeindlichkeit unterstellt, hat dies nichts mehr mit der Fairplay zu tun. In Anbetracht der in letzter Zeit in immer kürzeren Abständen erfolgten Hiobsbotschaften ist das verantwortungslose Spiel der Gewerkschaftsspitzen in aller Schärfe als grobfahrlässig zu verurteilen.

**Schweizerisches Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“
Pressekonferenz vom 7. November 1996 in Bern**

Das neue Arbeitsgesetz - Chance für die Frau?

Frau Enrichetta Bellini-Fornera, Präsidentin Business Professional Women, Gentilino TI

Am 13. Dezember wird der Club, den ich präsidiere, eine Debatte führen, deren Titel wie folgt lautet: „**Das neue Arbeitsgesetz - Chance für die Frau?**“ Wollen wir die Antwort auf diese Frage bereits geben? Es ist eine Chance! Wollen wir diesen Chance benutzen? Die Antwort muss „Ja“ sein. Aber die günstigen Gelegenheiten wiederholen sich nicht, denn sie sind einmalig und sie müssen ergriffen werden. Aber wie? Mit Mut, mit festem Willen, mit Entschiedenheit, mit Flexibilität und indem man auch jenen Teil in Kauf nimmt, der mit einer Wahl immer verbunden ist.

Was uns diese günstige Gelegenheit bringt: Die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit. Das heutige Gesetz ist diskriminierend, weil es den Eintritt der Frauen in den Produktionsprozess der Industrie verhindert. Diese unterschiedliche Behandlung bestraft die Frau. Die Vertreter des Nein sind häufig dieselben Personen, die sonst für eine Verbesserung der beruflichen Möglichkeiten der Frau eintreten, welche häufig dazu verurteilt ist, obligatorische und limitierte Wege einzuschlagen. Aber ich habe bisher noch keine Vorschläge oder Aktionen gesehen, diese Tendenz umzukehren, abgesehen von einer sterilen Statistik, welche die stagnierende Situation bestätigt. Man kann in den Produktionskreis

der Industrie eintreten und dort direkt eine führende Tätigkeit übernehmen, als Projektleiter oder als Chef eines Produktionszyklus, aber auch ausgehend vom einfacheren Niveau und mit der Möglichkeit, die eigene Position zu verbessern und verantwortungsvolle Stellen zu erreichen.

Die Mehrheit der Leitungspersonen, mich inbegriffen, haben eine solche Laufbahn hinter sich. **Also Ja zur Umkehr der Tendenz.**

Aber man sagt, dass es ein Gesetz sei, welches völlig zum Nachteil der Frau sei, dass die Frau geschützt werden muss; aber welche Frau? Jene, welche in der Industrie arbeitet oder jene, welche bereits in der Nacht und am Sonntag in Spitälern, beim Taxidienst, in öffentlichen Funktionen, bei den Medien usw. arbeitet. Wen will man beschützen?

Wer ausserhalb der Industrie arbeitet, Mann oder Frau, hat die Möglichkeit seine Frei- und Arbeitszeit selber zu gestalten; für die Frauen in der Industrie ist dies absolut verboten. Für die Männer gibt es Ausnahmen. Also ein Ja, um seine eigene Arbeitszeit zu planen und auch seine Freizeit.

Zu den Verlagerungen von Unternehmungen ins Ausland: 8'000 Arbeitsplätze wurden in der Schweiz im Jahre 1995 vernichtet und im Ausland gleichzeitig ca. 22'000 geschaffen. Darf man von einem Unheil sprechen?! Nein sicher nicht. Aber was ist der Grund für dieses so nachteilige Phänomen für unser Land? Es gibt mehr als einen Grund. Aber ganz sicher ist diese Lage durch die restriktiven Reglementierungen in bedeutendem Masse bestimmt. Die Schweiz ist nicht mehr konkurrenzfähig.

Die Industrie und die Unternehmer müssen investieren, um Arbeitsplätze zu schaffen. Aber sie können nur investieren, wenn sie die Garantie haben, die bestehenden Einrichtungen im Rahmen eines ungebrochenen Produktionszyklus effizient ausnützen zu können. In einzelnen Sektoren wie beispielsweise in der Textilindustrie oder in der Papierindustrie geht es um Investitionen von grossem Ausmass, welche einen raschen feedback brauchen.

Schlussendlich muss man auch mit einer gewissen Flexibilität rechnen können, wenn das Bestellbuch voll ist; andernfalls ist die Gefahr zu gross, dass man die Fristen nicht einhalten kann und demzufolge lieber auf jene Aufträge verzichtet.

Deshalb Ja zur Aufrechterhaltung und zur Schaffung von Arbeitsplätzen für die Frauen, welche in Perioden der Rezession die ersten sind, welche bestraft werden.

Ich möchte schliessen, indem ich unterstreiche, dass wir das einzige Land in Europa sind, welches im Bereiche der Nacht- und Sonntagsarbeit noch derartige Diskriminierungen kennt. Denken wir daran, dass wir in Europa sind, ob wir es wollen oder nicht. Ergreifen wir deshalb diese Gelegenheit, um **Ja** zu stimmen.

7.11.96

**Schweizerisches Frauenkomitee „Ja zum Arbeitsgesetz“
Pressekonferenz vom 7. November 1996 in Bern**

Das neue Arbeitsgesetz baut den Mutterschaftsschutz aus

Frau Monika Marty, Präsidentin CVP-Frauen Kanton St. Gallen, Bronschhofen SG

Das neue Arbeitsgesetz ist für die Frauen nicht nur deshalb wichtig, weil es einen weiteren Schritt auf dem Weg zur Gleichstellung darstellt. Von Bedeutung ist ebenso sehr der Schutzausbau. Wenn die Gegner des Gesetzes behaupten, bei der Revision sei der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vernachlässigt worden, so werden damit die zentralen Verbesserungen, die gerade für die Frauen eingeführt worden sind, nicht gebührend berücksichtigt.

Im Mittelpunkt der neuen Schutzbestimmungen steht der Ausbau des Mutterschaftsschutzes. Den Frauen, die am Abend oder in der Nacht - das heisst zwischen 20 und 06 Uhr - beschäftigt sind, muss der Arbeitgeber während der Schwangerschaft eine gleichwertige Arbeit zwischen 06 und 20 Uhr anbieten oder, wenn er das nicht kann, trotz Fernbleibens von der Arbeit 80 Prozent des Lohnes zahlen. Für die letzten 8 Wochen vor der Niederkunft gilt diese Pflicht absolut; für den Rest der Schwangerschaft gilt sie bei Vorliegen eines entsprechenden Arztzeugnisses. Dieselbe Pflicht des Arbeitgebers besteht auf Arztzeugnis hin auch für die Zeit von der 8. bis zur 16. Woche nach der Niederkunft.

In gleicher Weise wie die am Abend oder in der Nacht beschäftigten Frauen werden neu auch diejenigen Frauen geschützt, die gefährliche oder beschwerliche Arbeiten verrichten. In der Verordnung kann die Beschäftigung schwangerer Frauen

und stillender Mütter zur Verrichtung solcher Arbeiten untersagt werden. Das ist nicht neu. Neu aber ist, dass der Arbeitgeber den Frauen, die aufgrund dieses Verbots ihre Arbeit nicht mehr verrichten können, eine gleichwertige Ersatzarbeit anbieten oder, wenn er das nicht kann, trotz Fernbleibens von der Arbeit 80 Prozent des Lohnes zahlen muss.

Mit diesen neuen Schutzbestimmungen wird ein zentrales Frauenanliegen erfüllt. Der neue Mutterschaftsschutz kommt nicht etwa nur den Frauen in der Industrie zugute, für welche nun dieselben Ausnahmemöglichkeiten vom Nachtarbeitsverbot wie für Männer eingeführt werden. Nein, die Haupt-Nutzniesserinnen sind alle diejenigen Frauen, die in den Dienstleistungsbranchen schon lange nachts gearbeitet haben und es auch weiterhin tun müssen. Es betrifft die Frauen im Gastgewerbe, in der Unterhaltungsbranche, in der Krankenpflege usw. In diesen Berufen sind die Löhne oft bescheidener als in der Industrie. Der Mutterschaftsschutz, den das neue Arbeitsgesetz diesen Frauen bringt, stellt eine wesentliche Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen dar. Und dieser Mutterschaftsschutz würde mit einem Nein am 1. Dezember preisgegeben.

Neben dem Mutterschaftsschutz ist besonders die medizinische Betreuung aller Nachtarbeitenden zu unterstreichen, deren Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind. Zu Unrecht wird dieser Massnahme von den Gegnern des Gesetzes vorgeworfen, da werde erst gehandelt, wenn der gesundheitliche Schaden schon entstanden sei. Der Zweck dieser Betreuung liegt gerade in der Prävention: Es geht um die Beratung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wie allfällige mit der Arbeit verbundene Gesundheitsprobleme vermindert oder vermieden werden können. Und es geht um die Beurteilung, ob die betreffende Person weiterhin gefahrlos in der Nacht arbeiten kann.

Viele weitere Bestimmungen enthalten einen Schutzausbau für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Schutz der persönlichen Integrität, Schutz vor Alkohol- und Drogenkonsum, Schutz bei Nachtarbeit in bezug auf Sicherheit des Arbeitsweges, Organisation des Transportes, Ruhegelegenheiten, Verpflegungsmöglichkeiten,

Kinderbetreuung usw. Wer sagt, im neuen Arbeitsgesetz werde der Schutz vernachlässigt, der entstellt den Inhalt der neuen Bestimmungen aufs gröbste.

Die Gegner führen an, der Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werde deshalb vernachlässigt, weil das Parlament einen 10-prozentigen Zeitzuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit gestrichen habe. Vorab ist zu betonen, dass mit dem neuen Gesetz keine Zuschläge gestrichen werden. Was die Gegner als Streichung bezeichnen ist nur der Verzicht auf Einführung neuer gesetzlicher Zuschläge. Die bisher in den Verträgen gewährten Zuschläge werden damit nicht angetastet. Das Parlament war der Auffassung, dass die Frage der Abgeltung weiterhin, wie schon unter dem bisherigen Recht, in den Verträgen (Gesamt- und Einzelarbeitsverträge) erfolgen solle. Dazu bestand guter Grund. Denn in diesen Verträgen sind die unterschiedlichsten Systeme zur Abgeltung der Nacht- und Sonntagsarbeit vorgesehen. Diese liessen sich nicht einfach durch einen gesetzlichen Zeitzuschlag ablösen. So hatten denn die Gewerkschaften bereits erklärt, ein allfälliger gesetzlicher Zeitzuschlag müsse im Gastgewerbe zusätzlich zur 5. Ferienwoche, welche dort zur Kompensation von Nacht- und Sonntagsarbeit eingeführt worden war, gewährt werden. Eine solche Verdoppelung der Kompensation wäre jedoch nicht tragbar, weshalb das Parlament zu Recht beschloss, an den bisherigen Abgeltungssystemen nichts zu ändern. Zur Einführung neuer gesetzlicher Zuschläge bestand um so weniger Anlass, als ja die Voraussetzungen für die ausnahmsweise Zulässigkeit von Nacht- oder Sonntagsarbeit gegenüber dem alten Recht nicht erleichtert wurden.

Das neue Arbeitsgesetz sieht gezielte Schutzbestimmungen vor, die denjenigen zugute kommen, die sie am meisten brauchen. Nacharbeitende Frauen und Frauen, die gefährliche oder beschwerliche Arbeiten verrichten, wollen auf den Mutterschaftsschutz nicht verzichten, den ihnen das neue Arbeitsgesetz gibt. Sie dürfen nicht allein gelassen werden. Mit einem Ja zum Gesetz bekunden wir unsere Solidarität zu diesen Frauen.

Comité femmes « oui à la loi sur le travail »

Case postale 8615 3001 Berne Téléphone 031 - 381 77 85 Fax 031 - 382 23 66

Communiqué

« Non à la tutelle! »

Conférence de presse du Comité femmes « oui à la loi sur le travail »

Le Comité femmes « oui à la loi sur le travail » a tenu une conférence de presse, le jeudi 7 novembre, dans le lieu très symbolique du « Käfigturm » (tour de la prison) de Berne. « Non à la tutelle »: voilà comment il serait possible de résumer le message adressé en cette occasion par Mmes Suzette Sandoz, conseillère nationale, Lausanne; Ursula Haller, députée, Thoune; Enrichetta Bellini, présidente de la Business Professional Women, Gentilino et Monika Marty, présidente du PDC Femmes du canton de Saint Gall, Bronschhofen.

Les femmes se sentent particulièrement concernées par la nouvelle loi sur le travail, car cette dernière leur accorde enfin l'égalité de traitement avec les hommes en matière d'emploi et renforce les mesures de protection existantes.

De l'avis de Mme Ursula Haller, députée, nous ne pouvons plus rester sans réaction face aux affirmations des syndicats et de certains représentants des églises qui ne cessent de dire, à propos de la nouvelle loi, qu'elle favorise le démantèlement social et qu'elle est contraire aux intérêts des femmes.

Rappelons que la révision a été déclenchée par le fait qu'il n'était plus possible de justifier l'existence de prescriptions spécifiques à chaque sexe sur le plan du travail de nuit - à l'exception, bien sûr, de la réglementation relative à la maternité. S'agissant du travail du dimanche, la comparaison entre l'ancienne et la nouvelle loi démontre clairement que la révision ne permettra pas de recourir plus facilement à ce type de travail. Dire, comme le font certains milieux religieux, que la nouvelle loi sur le travail mettra en danger le principe du dimanche de repos, c'est sans doute ne pas avoir ouvert la nouvelle loi ou l'avoir mal lue.

Le Comité femmes « oui à la loi sur le travail » recommande à toutes les électrices et les électeurs de dire oui à l'égalité de traitement entre femmes et hommes le 1er décembre prochain.

COMITE FEMMES « OUI A LA LOI SUR LE TRAVAIL »

Berne, le 7 novembre 1996

La nouvelle loi sur le travail renforce la protection de la maternité

Par Mme Monika Marty, présidente du PDC Femmes du canton de Saint Gall

La nouvelle loi sur le travail est importante pour les femmes non seulement parce qu'elle constitue un pas supplémentaire en direction de l'égalité, mais aussi en raison du renforcement des mesures de protection déjà existantes. Lorsque les adversaires de la loi prétendent que l'on néglige la protection des travailleurs, ils oublient sciemment les améliorations essentielles dont doivent justement bénéficier les femmes.

Au centre des nouvelles dispositions, on trouve les mesures de protection de la maternité. Les femmes occupées le soir ou la nuit - à savoir entre 20 heures et 6 heures - ont droit à un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures et, lorsque cela n'est pas possible, à 80 pour cent de leur salaire. Cette obligation revêt un caractère absolu pendant les huit semaines précédant l'accouchement; en dehors de cette période, elle est liée à la présentation d'un certificat médical. La même obligation s'impose à l'employeur, sur présentation d'un certificat médical, entre la 8e et la 16e semaine après l'accouchement.

Les femmes exécutant des travaux pénibles ou dangereux bénéficient désormais aussi de ces mêmes dispositions de protection. L'ordonnance peut en outre interdire l'occupation des femmes enceintes et des mères allaitantes à de tels travaux, ce qui n'est pas nouveau. La nouveauté réside dans le fait que l'employeur est tenu de proposer à ces femmes qui ne peuvent plus exercer leur activité en raison de cette interdiction un travail équivalent ou, si la chose n'est pas possible, 80 pour cent du salaire, cela malgré leur absence.

Ces dispositions de protection répondent à d'importantes exigences féminines. Les nouvelles mesures de protection de la maternité profitent non seulement aux femmes actives dans l'industrie, soumises dorénavant aux mêmes exceptions que les hommes sur le plan du travail de nuit, mais aussi et surtout à toutes les femmes

qui travaillent depuis longtemps déjà et continueront à travailler la nuit dans le domaine des services, à savoir: toutes les employées des secteurs de l'hôtellerie, du divertissement, de la santé, etc.; relevons au passage que dans ces professions, les salaires sont souvent inférieurs à ceux payés dans l'industrie. Quoi qu'il en soit, les mesures de protection de la maternité contenues dans la nouvelle loi améliorent sensiblement les conditions de travail des intéressées. Et il faudrait les sacrifier en disant non le 1er décembre prochain!

Outre la protection de la maternité, il faut encore mentionner l'organisation d'un suivi médical devant bénéficier à toutes les personnes actives la nuit, un suivi dont les coûts seraient à la charge de l'employeur. Cette mesure est attaquée à tort par les adversaires de la révision qui estiment que l'on se borne à agir une fois le mal survenu. Or, le but de cet examen médical réside justement dans la prévention: il s'agit d'expliquer aux travailleurs concernés comment ils peuvent diminuer ou écarter les problèmes de santé liés à leur travail. Par ailleurs, il s'agit aussi d'évaluer si l'intéressé peut continuer à exercer une activité nocturne sans que cela porte préjudice à sa santé.

De nombreuses autres dispositions contribuent à protéger les travailleurs: mesures de protection de l'intégrité personnelle, protection face à la consommation d'alcool ou d'autres substances psychotropes, sécurité sur le chemin du travail, organisation des transports, possibilités de se reposer et de s'alimenter, prise en charge des enfants, etc. Prétendre que la nouvelle loi néglige les aspects de protection revient à déformer grossièrement le contenu de la révision.

Les adversaires de la loi parlent parfois d'un manque de protection en raison de la suppression, par le Parlement, d'une compensation en temps de 10 pour cent relative au travail de nuit et du dimanche. A cet endroit, il convient de rappeler qu'aucune compensation n'a été abolie dans la nouvelle loi. Ce que les adversaires appellent « suppression » n'est en fait qu'un renoncement à introduire de nouvelles compensations légales; les compensations accordées jusqu'ici dans le cadre des conventions collectives ne sont pas menacées. Le Parlement est simplement d'avis

que la question du dédommagement doit être réglée, comme avant, par le biais des contrats (collectifs et individuels). Raison invoquée: ces contrats prévoient des systèmes très divers de dédommagement du travail de nuit et du dimanche qu'il ne serait pas possible de remplacer par une compensation légale. Notons au passage que les syndicats avaient demandé que l'éventuelle compensation soit accordée, dans l'hôtellerie, en supplément de la 5e semaine de vacances qui avait été introduite afin de compenser le travail nocturne et dominical. Ce cumul de compensations n'étant pas défendable, le Parlement a décidé à raison de ne rien changer à l'actuel système de compensation. De surcroît, il était d'autant moins nécessaire d'introduire de nouvelles compensations légales que les conditions permettant de travailler la nuit ou le dimanche restaient inchangées.

La nouvelle loi sur le travail offre une protection ciblée à tous ceux qui en ont le plus besoin. Les femmes travaillant la nuit ou celles exécutant des travaux pénibles ou dangereux ne veulent pas renoncer à la protection de la maternité que leur accorde la nouvelle loi sur le travail. Nous ne pouvons laisser tomber ces femmes et devons afficher notre solidarité envers elles en disant oui à la nouvelle loi.

Le travail du dimanche dans la nouvelle loi sur le travail

par Madame Suzette Sandoz, conseillère nationale, PLS, Pully VD

Principe actuel (art. 18)

Il est interdit d'occuper des travailleurs le dimanche.

Principe futur (art. 18)

Il est interdit d'occuper des travailleurs du samedi à 23 h. au dimanche à 23 h. Avec l'accord du représentant des travailleurs ou, à son défaut, de la majorité des travailleurs, l'intervalle de 24 h. peut être décalé d'une heure au maximum.

Dérogation actuelle pour le travail temporaire du dimanche (art. 19/1)

L'autorité cantonale peut autoriser temporairement le travail du dimanche en cas de besoin urgent dûment établi.

Le travailleur ne peut être affecté à ce travail que s'il y consent

L'employeur verse un supplément de salaire de 50% au moins.

Dérogation future pour le travail temporaire du dimanche (art. 19/1, 3, 5, 6)

L'autorité cantonale autorise le travail du dimanche temporaire en cas de besoin urgent dûment établi

Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche sans son consentement

L'employeur accorde une majoration de 50% au travailleur.

Dérogation périodique ou régulière actuelle à l'interdiction du travail du dimanche (art. 19/2)

L'OFIAMT ou l'autorité cantonale peuvent autoriser à travailler régulièrement ou périodiquement le dimanche lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

Pas de précision quant au salaire, ni quant au consentement du travailleur.

Dérogation périodique ou régulière future à l'interdiction du travail du dimanche (art. 19/2, 5, 6)

l'OFIAMT autorise le travail du dimanche régulier ou périodique lorsque des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable.

Le travailleur ne peut être affecté au travail du dimanche sans son consentement. Pas de précision quant au salaire.

Règles nouvelles dans la loi révisée (art. 19/4 et 27 al. 1 bis)

Les entreprises du commerce de détail peuvent, sans autorisation officielle mais pour autant que les prescriptions (règlements communaux ou cantonaux) sur la fermeture des magasins le permettent, occuper des travailleurs pendant 6 dimanches/jours fériés par an au maximum.

Les petites entreprises artisanales sont exemptées de l'autorisation lorsque le travail du dimanche est inhérent à leur activité. Relevons au passage qu'il s'agit-là d'une reprise, dans la loi, d'une règle inscrite jusqu'ici dans l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail et destinée à certains secteurs (ex: régions touristiques). La comparaison entre l'ancienne et la nouvelle loi sur le travail démontre que la révision ne permettra pas de recourir plus facilement au travail du dimanche. Quant aux exceptions, elles sont et continueront à être soumises à autorisation. Il faudra dorénavant soit une autorisation spéciale et motivée dans certains cas particuliers soit - pour les entreprises du commerce de détail - une réglementation votée par le Parlement cantonal ou la commune, qui doit dans tous les cas être approuvée par le peuple.

Dire, comme le font certains milieux religieux, que la nouvelle loi sur le travail mettra en danger le principe du dimanche de repos, c'est sans doute n'avoir pas ouvert la nouvelle loi ou l'avoir mal lue. Puissent ces mêmes milieux ne pas utiliser leur bible avec autant de désinvolture!

Signification de la nouvelle loi sur le plan de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes

Mme Ursula Haller, députée au Grand Conseil et conseillère municipale, UDC, Thoun

Nous ne pouvons rester sans réaction face aux affirmations des syndicats et de certains représentants des églises, selon lesquelles la nouvelle loi favoriserait le démantèlement social et serait hostile aux femmes.

En y regardant de plus près, on constate rapidement que la première de ces remarques se réfère en réalité au renoncement à développer l'Etat social. C'est donc sur le second aspect que nous allons nous concentrer dans les lignes qui suivent.

La révision a été déclenchée par le fait qu'il n'était plus possible de justifier l'existence de prescriptions spécifiques à chaque sexe sur le plan du travail de nuit - à l'exception, bien sûr, de la réglementation relative à la maternité. Notons à cet égard que de nombreux travaux proposés par l'industrie sont loin d'être épuisants sur le plan physique, sordides ou nuisibles à la santé. Les prescriptions particulières qui s'appliquent aujourd'hui aux femmes ne sont donc plus compatibles avec le principe constitutionnel de l'égalité entre femmes et hommes.

Vu ces circonstances, le Conseil fédéral a décidé, au printemps de l'année 1992, de dénoncer la Convention n° 89 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui soumettait les femmes actives dans l'industrie à une interdiction stricte de travailler la nuit et le dimanche. Une décision motivée en outre par le fait que les Etats membres de l'UE avaient été contraints, par la Cour européenne de justice, de résilier cette convention jugée discriminatoire pour les femmes.

Comme les pays européens, la Suisse se voit aujourd'hui contrainte de modifier sa législation nationale par le biais d'une révision de la loi sur le travail. Il s'agit donc de

légaleriser une pratique déjà largement répandue, en soumettant les femmes aux mêmes exceptions à l'interdiction de principe du travail nocturne et dominical que les hommes.

Ce faisant, notre société effectue un grand pas en direction de l'égalité. La disposition d'interdiction contenue dans l'actuelle loi, destinée initialement à protéger les femmes, pénalise depuis longtemps ces dernières. Le travail de nuit ou du dimanche leur est déjà accessible dans de nombreux secteurs des services tels que celui de la santé ou de l'hôtellerie, mais il leur est strictement interdit dans l'industrie. Cette réglementation oblige toutes les femmes désireuses de travailler la nuit ou le dimanche à prendre un emploi de type non industriel. Les intéressées ont donc le droit de servir dans un bar, de faire des veilles dans un hôpital ou de conduire un taxi, mais il leur est interdit, par exemple, de travailler à la production de puces électroniques. La loi restreint ainsi le choix professionnel des femmes plutôt qu'elle ne protège celles-ci.

Vu les conditions de travail existantes, personne ne peut prétendre sérieusement qu'il est plus nuisible de travailler dans le secteur de l'industrie, où les femmes ne peuvent être employées la nuit et le dimanche, que dans celui des services.

Malgré cela, les femmes subissent directement la politique des entreprises qui, lorsqu'elles doivent recourir au travail de nuit pour faire face à une vague de commandes, sont obligées soit de remplacer leur personnel féminin par des hommes soit de renoncer purement et simplement à certains contrats. De surcroît, la réglementation en vigueur réduit considérablement les perspectives de carrière des femmes actives dans l'industrie puisque ces dernières se trouvent exclues, de par l'interdiction qui les frappe, de nombreuses fonctions dirigeantes. L'interdit absolu de travailler la nuit et le dimanche restreint ainsi de manière inacceptable les possibilités des femmes sur le plan de l'organisation du temps de travail.

Signalons à cet endroit que le projet de révision supprime cette injustice flagrante tout en maintenant le principe de l'interdiction du travail nocturne et dominical. Cette dernière est reprise, sans modification aucune, dans la nouvelle loi. Répétons-le: la seule nouveauté réside dans le fait que les femmes doivent désormais bénéficier des mêmes exceptions que les hommes. Quant aux conditions à remplir pour y avoir droit, elles restent extrêmement sévères. Ainsi, le travail de nuit ou du dimanche à caractère régulier ou périodique n'est autorisé que si des raisons techniques ou économiques le rendent indispensable. Pour sa part, le travail nocturne ou dominical de type temporaire n'est possible qu'en cas de besoin urgent dûment établi.

Voilà les faits Mesdames et Messieurs. La partie adverse quitte volontairement le terrain de l'objectivité lorsqu'elle parle de levée de l'interdiction du travail de nuit et du dimanche ou d'hostilité à l'égard des femmes. Vu l'importance de ce projet pour l'emploi, nous ne pouvons que dénoncer vigoureusement l'attitude irresponsable qui a été adoptée par les dirigeants des syndicats.

La nouvelle loi sur le travail: une opportunité pour les femmes?

Par Mme Enrica Bellini-Fornera, présidente de la Business Professional Women, Gentilino, TI

Le club que je préside organisera, le 13 décembre prochain, un débat intitulé: « La nouvelle loi sur le travail: une opportunité pour les femmes? ».

Et si nous anticipions la réponse?

Il s'agit bien d'une opportunité! Voulons-nous saisir cette opportunité?

La réponse doit être **oui**.

Mais attention, les opportunités sont rares, parfois uniques, de sorte qu'il ne faut pas les manquer. Comment? En faisant preuve de courage, de détermination, de flexibilité et en acceptant les impondérables que tout choix nous réserve.

Que nous apporte cette opportunité?

L'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan du travail nocturne et dominical.

La loi actuelle revêt un caractère discriminatoire puisqu'elle empêche les femmes d'accéder au processus de production industriel, une inégalité de traitement qui pénalise les femmes.

Quant aux tenants du non, ils se confondent souvent avec ces personnes qui prônent l'amélioration des possibilités professionnelles des femmes, qui doivent faire face à de nombreuses embûches. Excepté quelques statistiques stériles qui ne font que confirmer la stagnation de la situation, je n'ai pas encore eu vent de propositions ou d'actions visant à faire évoluer la situation.

Il est possible d'entrer dans l'industrie pour occuper une fonction dirigeante, telle que celle de chef de projet ou de cycles productifs, mais il est aussi possible de partir d'en bas pour gravir tous les échelons de la responsabilité.

La plupart des dirigeants, y compris la personne qui vous parle, ont d'ailleurs suivi cette voie. **Il faut donc dire oui pour faire évoluer la situation des femmes.**

J'entends dire que la nouvelle loi va totalement à l'encontre des intérêts des femmes, qu'il faut protéger les femmes; mais de quelles femmes parle-t-on? De celles qui travaillent dans l'industrie, de celles qui voudraient y trouver un emploi ou de celles qui sont déjà engagées aujourd'hui la nuit et le dimanche (hôpitaux, entreprises de taxis, services publics, médias, etc.)?! Qui veut-on protéger?

Toutes les personnes travaillant dans un secteur non industriel, les hommes aussi bien que les femmes, peuvent planifier leur temps de travail, chose absolument impossible aux femmes actives dans l'industrie. Quant aux hommes, ils bénéficient d'exceptions.

Par conséquent, un oui s'impose pour permettre une meilleure organisation du temps de travail et du temps libre.

Délocalisations d'entreprises vers l'étranger: en 1995, nos entreprises ont supprimé 8000 emplois en Suisse alors qu'elles en ont créé 22000 à l'étranger. S'agit-il d'une malédiction? Certainement pas.

Quelle est l'origine de ce phénomène si néfaste pour notre pays?

Les causes sont certainement multiples, mais il est évident que nos restrictions réglementaires jouent ici un rôle déterminant. La Suisse n'est plus concurrentielle! Pour créer des emplois, l'industrie et l'entrepreneur doivent investir, mais ils ne peuvent le faire qu'avec la certitude de pouvoir exploiter au maximum les installations existantes, dans le cadre d'un cycle de production continu. Dans certains secteurs comme celui du textile, les investissements sont si importants qu'ils exigent des rentrées à court terme.

Finalement, lorsque le carnet de commandes est bien garni, il faut aussi avoir la certitude de pouvoir compter sur une certaine flexibilité; à défaut, le risque de ne pas respecter les délais est trop élevé de sorte qu'il faut renoncer aux contrats correspondants.

Donc: oui au maintien et à la création d'emplois en faveur des femmes qui sont les premières à être pénalisées en période de récession.

Je termine en rappelant que nous sommes les seuls, en Europe, à discriminer les femmes sur le plan du travail de nuit et du dimanche.

Or, que nous le voulions ou non, nous sommes en Europe.

Profitons de cette occasion de dire **oui** à l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

Comitato ticinese « sì alla nuova legge federale del lavoro »
Casella postale 2378 6901 Lugano Telefono 911.51.11 Fax 911.51.12

Comunicato

Tocca ai partigiani della nuova legge scendere nelle strade!

Degli stand d'informazione verranno allestiti, sabato prossimo **9 novembre**, in numerose località del Paese per permettere ai partigiani della nuova legge sul lavoro, la quale sarà sottomessa al verdetto del popolo il primo dicembre, di dialogare con la popolazione.

Lo scopo di quest'azione di grande portata non è solo di informare il pubblico ma anche di opporsi alla polemica iniziata dai sindacati e da certi rappresentanti delle chiese.

Gli stand saranno installati e gestiti dai punti d'appoggio cantonali del Comitato d'azione « sì alla legge sul lavoro ». Le persone presenti distribuiranno della documentazione e forniranno agli interessati più ampie informazioni riguardo alla nuova legge sul lavoro.

COMITATO TICINESE « SI ALLA LEGGE SUL LAVORO »

Berna, il 4 novembre 1996

La nuova legge sul lavoro, un'opportunità per la donna?

Sig.ra Enrichetta Bellini-Fornera, presidente Business Professional Woman, Gentilino, TI

Il 13 dicembre, il Club che presiedo organizzerà un dibattito il cui titolo sarà: « **La nuova legge sul lavoro, un'opportunità per la donna?** ».

Anticipando i tempi vogliamo dare una risposta ora?

È un'opportunità! La vogliamo cogliere questa opportunità?

La risposta deve essere **Sì**.

Ma le opportunità non si ripetono, talvolta sono uniche e bisogna saperle cogliere.

Ma come? Con coraggio, con volontà, con determinazione, con flessibilità, accettando anche quella parte di imponderabile che sempre la scelta ci riserva.

Cosa ci porta questa opportunità:

la parità di trattamento tra donne e uomini in materia di lavoro notturno e domenicale.

L'attuale legge è discriminante in quanto impedisce di fatto alle donne di entrare nel processo produttivo dell'industria.

La disparità di trattamento penalizza la donna.

I fautori del no, spesso sono le stesse persone che a parole auspicano l'ampliamento delle possibilità professionali della donna, spesso condannata a percorrere strade obbligate e limitate. Ma ancora non ho visto proposte o azioni mirate ad invertire la tendenza, se non qualche sterile statistica che conferma una situazione stagnante.

Si può entrare nel ciclo di produzione dell'industria con mansioni dirigenziali, come capi di progetto o di cicli produttivi, ma anche partendo da livelli più bassi è possibile migliorare la propria posizione e raggiungere posti di responsabilità.

La maggior parte dei dirigenti, compresa chi vi parla, ha fatto la cosiddetta « gravetta ». Quindi Sì per invertire la tendenza.

Mi si dice che è una legge completamente a sfavore della donna, che la donna va protetta, ma quale donna? Quella che lavora nell'industria o che vorrebbe accedervi o quelle che già fanno i turni di notte e di domenica (ospedali, taxi, esercizi pubblici, medias, ecc.)?! Chi si vuole proteggere?

Chi è attivo fuori dell'industria, uomo o donna che sia può pianificare il proprio tempo di lavoro. Per le donne attive nell'industria questo è assolutamente vietato. Per gli uomini ci sono le eccezioni.

Quindi un Sì per poter pianificare il proprio tempo di lavoro ed il tempo libero.

Dislocamento delle aziende all'estero: 8000 posti di lavoro soppressi in Svizzera nel 1995 e contemporanea creazione all'estero di circa 22000.

Cos'è una maledizione?! No di certo.

Ma qual'è l'origine di questo fenomeno così nefasto per il nostro paese?

I motivi sono più di uno, ma sicuramente la restrittività delle regolamentazioni in vigore ha un peso rilevante. La Svizzera non è più concorrenziale!

L'industria e l'imprenditore, per creare posti di lavoro, devono investire ma possono investire solo con la certezza di poter sfruttare al massimo gli impianti con un ciclo produttivo che non si ferma.

In alcuni settori come quello tessile e della carta trattasi di investimenti enormi che devono avere un ritorno a breve.

Infine quand'anche ci fosse la possibilità di acquisire importanti commesse è indispensabile avere la certezza di poter contare su una certa flessibilità diversamente il rischio di non rispettare i termini contrattuali diventa troppo elevato, da qui l'impossibilità di acquisirle e di eseguirle.

Quindi SI per il mantenimento e la creazione di posti di lavoro per le donne che in periodi di recessione sono le prime ad essere penalizzate.

Termino sottolineando che siamo l'unico paese a livello europeo che ancora discrimina in materia di lavoro notturno e domenicale.

Ricordiamoci che volenti o nolenti siamo in Europa.

Cogliamo dunque questa opportunità votando **Si**.

La nuova legge sul lavoro rinforza la protezione della maternità

Sig.ra Monika Marty, presidente del PDC donne del cantone San Gallo

La nuova legge sul lavoro è importante per le donne, non solo perché costituisce un passo supplementare verso la parità ma anche perché rafforza le misure di protezione già esistenti. Gli avversari della legge, quando affermano che viene trascurata la protezione dei lavoratori, dimenticano i miglioramenti essenziali di cui devono appunto beneficiare le donne.

Al centro delle nuove disposizioni di protezione, troviamo le misure a favore della maternità. Le donne occupate la sera o la notte - dunque tra le 20.00 e le 06.00 - hanno il diritto di effettuare un lavoro equivalente tra le 06.00 e le 20.00 e, se non possibile, al versamento dell'80 per cento del salario. Quest'obbligo è assoluto durante le otto settimane che precedono il parto, mentre è legato, fuori da questo periodo, alla presentazione d'un certificato medico. Lo stesso obbligo vale per il datore di lavoro, su presentazione d'un certificato medico, tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto.

Anche le donne occupate in lavori pesanti e pericolosi approfitteranno di queste disposizioni. L'ordinanza può inoltre vietare l'occupazione di donne incinte e di madri che allattano, un fatto già noto. La novità risiede nel fatto che il datore di lavoro offre a queste donne che non possono più esercitare la loro attività, per via di questo divieto, un lavoro equivalente o, se ciò non possibile, l'80 per cento del salario malgrado l'assenza delle interessate.

Le disposizioni soprammenzionate rispondono ad importanti esigenze formulate dalle donne. Le nuove misure di protezione della maternità gioveranno non solo alle donne occupate nell'industria, d'ora innanzi soggette alle stesse eccezioni che valgono per gli uomini riguardo al lavoro notturno, ma anche a tutte le donne che lavorano già da tempo e continueranno a lavorare di notte nel settore dei servizi (industria alberghiera, divertimento, salute, ecc.); precisiamo che per chi esercita

queste professioni, i salari sono spesso inferiori rispetto a quelli pagati nell'industria. Le misure di protezione della maternità contenute nella nuova legge migliorano sensibilmente le condizioni di lavoro delle donne: bisognerebbe sacrificarle dicendo no il primo dicembre prossimo ?

Oltre alla protezione della maternità, occorre menzionare l'organizzazione di visite mediche delle quali beneficerebbero tutte le persone occupate la notte ed i cui costi sarebbero a carico del datore di lavoro. Questa misura viene combattuta a torto dagli avversari della revisione, secondo i quali ci si limita ad agire dopo la comparsa del male. La verità è che lo scopo di queste visite risiede appunto nella prevenzione: si tratta di spiegare ai lavoratori in che modo è possibile limitare o evitare problemi di salute legati al lavoro. Inoltre, si tratta di valutare se l'interessato è in grado di continuare ad esercitare un'attività notturna senza pregiudizi per la sua salute.

Numerose altre disposizioni contribuiscono a proteggere i lavoratori: provvedimenti per la tutela dell'integrità personale, protezione in merito al consumo di bevande alcoliche o di altri prodotti inebrianti, sicurezza degli spostamenti per recarsi al lavoro, organizzazione del trasporto, possibilità di riposarsi e di alimentarsi, cura dei figli, ecc. Si deforma grossolanamente il contenuto della revisione quando si afferma che la nuova legge trascura gli aspetti legati alla protezione.

Gli avversari della legge parlano talvolta di assenza di protezione per via della soppressione, decisa dal Parlamento, di una compensazione in tempo del 10 per cento relativa al lavoro notturno e domenicale. A questo proposito, è opportuno ricordare che nessuna compensazione viene soppressa nella nuova legge. Con il termine di soppressione, gli avversari intendono infatti la rinuncia all'introduzione di nuove compensazioni legali; le compensazioni accordate finora nel quadro delle convenzioni collettive non sono minacciate. Il Parlamento è del parere che il problema del compenso deve essere regolato, come nel passato, da contratti (collettivi e individuali). Questi contratti prevedono infatti dei sistemi molto diversi di compenso del lavoro notturno e domenicale. Non essendo accettabile questo cumulo di compensazioni, il Parlamento ha deciso di non cambiare il sistema in vigore. Del

resto, non è stato necessario introdurre nuove compensazioni legali dato che le condizioni d'autorizzazione del lavoro notturno e domenicale sono rimaste invariate.

La nuova legge sul lavoro offre una protezione efficace a tutte le persone che ne hanno veramente bisogno. Le donne impiegate di notte o quelle effettuando lavori pesanti e pericolosi non vogliono rinunciare alla protezione della maternità che viene potenziata nel quadro della nuova legge sul lavoro. Non possiamo ignorare queste donne e dobbiamo garantire loro la nostra solidarietà dicendo sì alla nuova legge.

Il lavoro domenicale

Sig.ra Suzette Sandoz, consigliera nazionale (PLS), VD

Principio attuale (art. 18)

Il lavoro di domenica è **vietato**.

Principio futuro (art. 18)

Il lavoro è **vietato** nell'intervallo che intercorre tra le 23 del sabato e le 23 della domenica.

Con il consenso della rappresentanza dei lavoratori o, in sua assenza, della maggioranza dei lavoratori, l'intervallo di ventiquattro ore può essere anticipato o differito di un'ora al massimo.

Deroga attuale al divieto del lavoro domenicale temporaneo (art. 19/1)

L'autorità cantonale **può permettere** temporaneamente il lavoro domenicale, **se ne è dimostrato l'urgente bisogno**.

Il lavoratore può essere occupato a questo lavoro **solo con il suo consenso**.

Il datore di lavoro paga **un supplemento salariale del 50 per cento almeno**.

Deroga futura al divieto del lavoro domenicale temporaneo (art. 19/1, 3, 5, 6)

L'autorità cantonale **autorizza** il lavoro domenicale temporaneo **se ne è provato l'urgente bisogno**.

Il datore di lavoro **non può occupare** il lavoratore nel lavoro domenicale **senza il suo esplicito consenso**.

Il datore di lavoro accorda al lavoratore **un supplemento del 50 per cento**.

Deroga attuale al divieto del lavoro domenicale regolare o periodico (art. 19/2)

L'UFIAML o l'autorità cantonale possono permettere di lavorare regolarmente o periodicamente la domenica, **se ciò è indispensabile per motivi tecnici o economici**.

Nessuna clausola riguardo al salario o al consenso del lavoratore.

Deroga futura al divieto del lavoro domenicale regolare o periodico (art. 19/2, 5, 6)

L'UFIAML autorizza il lavoro domenicale regolare o periodico, **se questo è indispensabile per motivi tecnici o economici**.

Il datore di lavoro **non può occupare** il lavoratore nel lavoro domenicale **senza il suo esplicito consenso**.

Nessuna precisione riguardo al salario.

Le nuove regole della revisione (art. 19/4 e 27 al. 1 bis)

I **negozi** possono, **senza autorizzazione ufficiale ma a condizione che lo permettano le prescrizioni** (=regolamenti comunali o cantonali) **sulla chiusura dei negozi**, occupare dei lavoratori al massimo per **sei domeniche e giorni festivi all'anno**.

Le piccole aziende artigianali sono esonerate dall'obbligo d'autorizzazione **per un lavoro domenicale necessario alla loro attività**. Si tratta però solo dell'iscrizione, nella legge, d'una regola formulata finora nell'Ordinanza 2 relativa alla legge sul lavoro e destinata a certi settori (es. regioni turistiche).

Il paragone tra la vecchia e la nuova legge sul lavoro dimostra che la revisione non permetterà di ricorrere più facilmente al lavoro domenicale. Per quanto riguarda le eccezioni, esse erano e continueranno ad essere soggette ad autorizzazione. Ci vorrà o un'autorizzazione speciale e motivata in casi particolari o - per i negozi - un regolamento votato dal Parlamento cantonale o dal Comune che deve in tutti casi essere approvato dal popolo.

Sostenere, come fanno certi ambienti religiosi, che la nuova legge sul lavoro metterà in pericolo il principio del riposo domenicale prova che essi non hanno letto o hanno letto male il nuovo testo di legge. Speriamo che essi non utilizzino la Bibbia con la stessa disinvoltura!

Significato della legge sul lavoro riguardo alla parità tra donne e uomini sul piano professionale

Sig.ra Ursula Haller, deputata al Gran Consiglio e consigliera municipale, UDC, Thun

Non possiamo rimanere impassibili di fronte alle affermazioni dei sindacati e di certi rappresentanti delle chiese, secondo i quali la nuova legge favorirebbe lo smantellamento sociale e sarebbe contraria agli interessi delle donne.

Guardando bene, si constata che la prima di queste osservazioni si riferisce in realtà ad una rinuncia allo sviluppo dello stato sociale. Per questo motivo, abbiamo deciso di volgere la nostra attenzione sul secondo di questi aspetti.

La revisione è nata dal fatto che non era più possibile giustificare l'esistenza di prescrizioni specifiche ad ogni sesso riguardo al lavoro di notte - con l'eccezione, naturalmente, della regolamentazione relativa alla maternità. Notiamo a questo proposito che numerosi lavori proposti dall'industria non sono affatto estenuanti sul piano fisico, sordidi o nocivi per la salute. Le prescrizioni particolari applicate oggi alle donne non sono dunque più compatibili con il principio costituzionale della parità tra donne e uomini.

Date queste circostanze, il Consiglio federale ha deciso, nella primavera del 1992, di denunciare la Convenzione N° 89 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIT) che sottometteva le donne attive nell'industria ad un divieto assoluto di lavorare la notte e la domenica; una decisione motivata inoltre dal fatto che gli Stati membri dell'UE furono costretti, dalla Corte europea di giustizia, a rescindere questa convenzione giudicata discriminatoria per le donne.

La Svizzera si vide quindi costretta a modificare la sua legislazione nazionale con una revisione della legge sul lavoro. Si è dunque trattato di legalizzare una pratica

corrente, ponendo le donne alle stesse eccezioni già previste per gli uomini in merito al divieto di principio del lavoro notturno e domenicale.

Il raggiungimento di questo scopo segna un passo importante nella direzione della parità. Il divieto contenuto nella legge attuale, destinato inizialmente a proteggere le donne, penalizza già da tempo queste ultime. Il lavoro notturno e domenicale è già accessibile alle donne attive in numerosi settori dei servizi come quelli della salute o dell'industria alberghiera... ma severamente vietato nell'industria. Questa regolamentazione impedisce invece alle donne desiderose di lavorare la notte o la domenica di lavorare nell'industria. Le donne possono dunque diventare cameriere in un bar, conducente di taxi o fare picchetti notturni in ospedale, ma non hanno diritto, per esempio, di partecipare alla fabbricazione di circuiti elettronici. La legge restringe in questo modo la scelta professionale delle donne anziché proteggerle.

Date le condizioni di lavoro attuali, nessuno può sostenere che è più nocivo lavorare nel settore industriale, dov'è impossibile impiegare le donne di notte e la domenica, rispetto a quello dei servizi.

Nonostante questo, le donne subiscono la politica delle imprese che vengono costrette, quando devono ricorrere al lavoro notturno per rispondere ad un'entrata importante di ordinazioni, sia a sostituire il loro personale femminile con uomini sia a rinunciare semplicemente a certi contratti. Inoltre, è palese che la regolamentazione in vigore riduce considerevolmente le prospettive di carriera delle donne attive nell'industria, le quali vengono escluse, a causa del divieto a cui abbiamo accennato, da numerose funzioni dirigenti. Il divieto assoluto di lavorare la notte e la domenica limita dunque ingiustamente le possibilità offerte alle donne nel campo dell'organizzazione del proprio tempo di lavoro.

Questa ingiustizia evidente viene soppressa nel progetto di revisione, allorché è mantenuto il principio del divieto riguardo al lavoro notturno e domenicale; un principio ripreso senza nessuna modifica nella nuova legge. Ripetiamolo: l'unica

novità risiede nel fatto che le donne beneficeranno oramai delle stesse eccezioni degli uomini. Per quanto riguarda le condizioni da adempire, conviene menzionare che esse rimangono estremamente severe. In altri termini: il lavoro notturno/domenicale regolare o periodico è autorizzato se è indispensabile per motivi tecnici o economici, mentre il lavoro notturno/domenicale temporaneo viene autorizzato se ne è provato l'urgente bisogno.

Ecco i fatti Signore e Signori. La controparte lascia volontariamente il terreno dell'oggettività quando parla di soppressione del divieto riguardo al lavoro notturno e domenicale o di opposizione agli interessi delle donne. Vista l'importanza del progetto sul piano dell'impiego, non possiamo che denunciare con vigore l'atteggiamento irresponsabile adottato dai dirigenti sindacali.